

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Троцинський І.І.

Науковий керівник – Бурак О.М., канд. екон. наук, доцент

Сьогодні ефективне управління персоналом стає однією з ключових умов успішної економічної політики. Ще зовсім недавно конкурентна боротьба була зосереджена в галузі розвитку технологій, технічних інновацій, вдосконалення організаційних структур, маркетингу, а тепер орієнтована на якісний персонал. Основним аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства є якісне управління кадрами.

Проблеми управління персоналом підприємства та його практичного здійснення всебічно розглянули такі вчені та практики як: І.В. Філіпішин, Н.В. Бондаренко, А.О. Козинець, Є.В. Крикавський, С.В. Леонova, Н.І. Барановська, Р.Є. Булат, І.Ш. Карібова, М.В. Симонova, Ю.В. Морозюк, В.С. Половинко, П.І. Разінков, Н.А. Савельєва, Д.П. Соловийов, А.І. Турчинов, Ю.К. Чернова та ін.

Метою доповіді є виявлення актуальних принципів управління персоналом на підприємствах та визначення існуючих проблем.

Управління персоналом – це розробка та реалізація кадрової політики, що включає: планування, наймання і розміщення робочої сили; навчання, підготовку та перепідготовку працівників; просування службовими щаблями й організацію кар'єри; умови найму, праці та його оплати; забезпечення формальних і неформальних зв'язків, створення комфортного психологічного клімату у колективі [1].

До основних концепцій управління персоналом підприємства відносять методи та напрямки управління, розробку принципів, урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного управління підприємства, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації працівника. Така кадрова політика підприємства повинна забезпечувати розробку стратегії управління персоналом, наймання та раціональний підбір персоналу, аналіз, прогнозування, планування кадрового потенціалу та ринку праці [2].

Що стосується основних проблем, з якими стикаються при управлінні та організації персоналу – це підбір кадрів з сучасним економічним мисленням, формування та забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі.

Однією з причин нехтування розвитком персоналу є те, що підготовка кадрів у межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства. По-друге, небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи, власне

побоювання втратити витрачені кошти. Також залишаються недостатньо розробленими питання щодо оптимізації витрат в управлінні розвитком персоналом у контексті дослідження механізму обґрунтування та структури витрат на інноваційну діяльність підприємств [3].

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації спільної мети та завдань підприємства. Адже, управління персоналом має стати організаційною стратегією, а саме визначення перспективних цілей розвитку підприємства, методів, часу їх досягнення, а також систему ступеня оцінки реалізації цих цілей.

Отже, підводячи підсумки, можна говорити, що найважливішим у сфері організаційної діяльності підприємства є управління персоналом, це може збільшити ефективність та прибутковість будь-якого підприємства. Для того щоб не виникало основних проблем при організації управління персоналом, мають бути не тільки створені умови для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей, а також необхідно знайти до кожного конкретний підхід та необхідний інструмент впливу на нього з метою вирішення поставлених завдань для ефективної організації на підприємстві.

1. Барановська Н.І. Підвищення конкурентоспроможності будівельної організації на основі розвитку її кадрового потенціалу: поняття конкуренції та конкурентоспроможності будівельної організації, кадровий потенціал: поняття, показники оцінки, напрямки розвитку, методика планування / Н.І. Барановська. – Кизил: ТувГУ, 2011. – 127 с.

2. Булат Р.Є. Правові норми та психологічний супровід управління персоналом в будівництві / Р.Є. Булат. – СПб: Бізнес-преса, 2010. – 197 с.

3. Карібова І.Ш. Підвищення кваліфікації будівельників як один з головних важелів зростання продуктивності праці і якості будівельної перетворення економіки / І.Ш. Карібова // Регіональні проблеми перетворення економіки: Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – Чернігів, 2011. – № 2. – С. 293-299. – Серія: Економічна науки.

КОНЦЕПЦІЯ СМАРТ-МІСТ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Гребенець К.М.

Науковий керівник – Бібік Н.В., канд. екон. наук, доцент

Здоров'я і добробут населення міст викликають особливу стурбованість з точки зору екологічної стійкості міських районів і підтримують їх екосистем. Смарт-міста відкривають можливості для розвитку потенціалу в сфері застосування технологій, таких як великі масиви даних, з метою складання прогнозів або виявлення серйозних проблем, що загрожують здоров'ю населення (таких, як епідемії або фактори впливу на здоров'я при екстремальних погодних явищах).